

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting, sumber daya manusia harus dikelola dengan sedemikian rupa agar mereka bekerja seefisien mungkin guna mencapai prestasi kerja yang diinginkan. Menurut Flippo (2010), mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Sule (2010;194), Mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Pengertian ini mencakup dan memulai saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan (*the man on the right place*) seperti yang diisyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu. Oleh karena manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses berkelanjutan, sejalan dengan proses operasionalisasi perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat yang khusus dalam organisasi perusahaan.

- Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan visi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selanjutnya MSDM berarti mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, manajemen sumber daya manusia juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*management science*) yang mengacu pada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, susunan kepegawaian, memimpin dan mengendalikan. Oleh karena itu kesuksesan dari manajemen sumber daya manusia ini sangat memegang peranan kunci. Oleh karena itu dapat dikatakan peran manajemen sumber daya manusia ini sangat vital bagi terwujudnya tenaga kerja yang produktif, efektif

## 2.2 Pengertian Prestasi Kerja

Organisasi berisi sekumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda dan saling tergantung satu dengan yang lainnya serta untuk mewujudkan kepentingan mereka dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin di wujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan, oleh karena itu di butuhkan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi dalam suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2009:67), mendefenisikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Seorang karyawan yang memiliki prestasi yang baik. Prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pekerjaannya (Sutrisno 2015:150). Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada dalam pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2011:94), Mendefinisikan bahwa prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Siagian (2007:137), Mengemukakan prestasi kerja yang disebut juga dengan kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Wirawan (2009:5), prestasi kerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Salah satu indikator manusia berkualitas adalah mempunyai prestasi kerja tinggi. Prestasi kerja ini sangat diperlukan oleh berbagai lembaga-lembaga pemerintahan maupun swasta. Pegawai atau karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi akan selulusadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Sebaliknya apabila seorang pegawai yang tidak mempunyai prestasi kerja hanya akan memberikan dampak negatif bagi pegawai itu sendiri maupun lembaga tempat ia bekerja. Untuk itu peningkatan prestasi kerja seorang pegawai sangat perlu dilakukan baik secara individu maupun secara kelompok sebagai upaya untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik. Dalam pengukuran prestasi kerja seorang pegawai, maka diperlukan sebuah penilaian untuk dapat lebih memudahkan melihat hasil dari kinerja karyawan itu sendiri, dimana kegiatan tersebut dinamakan dengan penilaian prestasi kerja.

### 2.3 Penilaian Prestasi Kerja

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil sebagai hasil pelaksanaan kerja karyawan yang dilakukan secara efisien. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan ada dua hal yang harus diperhatikan, yaitu motivasi kerja dan kemampuan kerja, kedua faktor tersebut bersama-sama menentukan prestasi kerja, artinya jika motivasi tinggi tapi kemampuan kerja rendah maka prestasi kerja akan rendah, demikian juga sebaliknya kemampuan kerja yang tinggi tapi motivasi kerja rendah prestasi kerja juga akan rendah.

Prestasi karyawan pada dasarnya adalah hasil kinerja pegawai selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/ sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk mendapat masukan guna pengambilan keputusan di bidang SDM, pemimpin harus menilai prestasi kerja karyawan/ pegawainya, penilaian itu diajukan guna:

1. Membantu seorang manajer untuk mengambil keputusan di bidang kompetisi
2. Menentukan pendayagunaan seorang pegawai untuk masa yang akan datang
3. Menentukan kebijakan pelatihan
4. Peningkatan motivasi pegawai

Setelah prestasi kerja dilakukan oleh pemimpin, maka pemimpin akan mendapat manfaat atas penilaian tersebut, antara lain:

1. Perbaikan prestasi kerja
2. Penentuan kompensasi
3. Keputusan dan menempatkan karyawan/ pegawai (promosi)
4. Kebutuhan pelatihan perencanaan pengembangan karir

Penilaian prestasi kerja dalam suatu perusahaan biasanya mengukur tentang bagaimana tanggung jawab, disiplin, kerjasama, keterampilan serta hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Sunyoto (2012:18), Penilaian prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2009:18), menilai hasil rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas yang di hasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan seperti apakah karyawan akan di promosikan, di demosikan atau balas jasanya dinaikkan.

## 2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja ini mempunyai tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran motivasi seorang pekerja semakin tinggi ketiga faktor diatas maka akan besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Hasibuan, 2003:95),

1. Kesetiaan, kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan serta kesetiaan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya
2. Kejujuran, kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diembankan kepada pegawai harus dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan
3. Kedisiplinan, penilaian kepatuhan pegawai terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan
4. Kreatifitas, kemampuan pegawai dalam mengembangkan diri untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, sehingga bisa menjadi lebih optimal
5. Kerjasama, kesediaan karyawan berpartisipasi dalam bekerja sama dengan karyawan lain, sehingga hasil kerja bisa dicapai dengan optimal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Kepemimpinan, kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi dan mempunyai kepribadian baik, dihormati dan bisa memberikan motivasi terhadap bawahannya
7. Kepribadian, sikap, pelaku, kesopanan, disukai, memberikan kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap baik dari karyawan tersebut.
8. Prakarsa, kemampuan berfikir secara rasional dan inisiatif sendiri untuk menganalisa, meniai, menciptakan dan memberikan keputusan terhadap suatu masalah
9. Kecakapan, kecakapan karyawan dalam menyatakan dan menjelaskan semua yang terlibat di dalam penyusunan kebijakan perusahaan
10. Tanggung jawab, karyawan yang memiliki prestasi baik, akan cenderung mau dan bisa mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yang diembankan kepadanya.

Menurut Byars dan Rue (dalam Sutrisno, 2011:151), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja ada dua yaitu faktor lingkungan dan faktor individu, faktor individu yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang di gunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas
2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas.
3. Persepsi tugas, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Cormick dan Tiffin (dalam Rofi, 2012), faktor-faktor lingkungan

yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kondisi fisik
2. Peralatan
3. Waktu
4. Material
5. Pendidikan
6. Supervisi
7. Desain organisasi
8. pelatihan dan keberuntungan.

## 2.5 Indikator-indikator Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2002:67), indikator-indikator mengenai penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja dilihat dari pemahaman tentang lingkup pekerjaan, uraian pekerjaan, tanggung jawab serta wewenang yang diembankan

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja ditunjukkan melalui hasil dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan

3. Konsistensi pegawai

Konsistensi dilihat dari usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan, mempunyai inisiatif kejujuran, kecerdasan dan kehati-hatian dalam bekerja

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 4. Kerjasama

Kemampuan kerjasama yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas

#### 5. Sikap pegawai

Perilaku terhadap organisasi/ lembaga atau atasan dan rekan kerja

Menurut Rofi (2012), mengemukakan pengukuran/ indikator yang digunakan dalam mengukur prestasi kerja meliputi:

1. Kecepatan dalam pekerjaan
2. Keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Kualitas kerja yang dihasilkan
4. Bekerja dengan rekan kerja
5. Kecekatan mental

### 2.6 Pengertian Tingkat Pendidikan

Menurut Notoatmojo (dalam Ariwibowo, 2013), pendidikan adalah proses seseorang mengembangkan kemampuan, sikap dan bentuk-bentuk tingkah laku lainnya dalam masyarakat tempat ia hidup, proses sosial yakni orang di hadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih, terkontrol, sehingga dia dapat memperoleh atau mengalami perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individu yang optimal.

Menurut Djumramsah (dalam Tarigan, 2006), mengemukakan bahwa pendidikan bertujuan untuk menciptakan integritas atau kesempurnaan pribadi.integritas itu menyangkut jasmaniah, intelektual, emosional, dan etis. Dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3 menyatakan bahwa “ pendidikan nasional bertujuan untuk

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Hal ini berarti tujuan pendidikan itu sangat luas karena menyangkut perbaikan sikap dan perilaku anak didik. Manfaatnya terkait dengan seluruh kehidupan manusia itu sendiri baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota masyarakat. Namun salah satu manfaat yang tidak dapat diabaikan adalah adanya harapan bahwa peningkatan pendidikan akan menghasilkan peningkatan pendapatan dikemudian hari (Sagir dalam Tarigan, 2006). Menurut Usman (2011: 489), menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan.

### 2.7 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman kerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan tingkat keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang terkadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan seseorang yang menjulang tinggi. Menurut Manulang (2006), pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan keterampilan tentang

metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Menurut Nitisemito (dalam Rofi, 2012), mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah sesuatu kemampuan yang dimiliki para karyawan dalam menjalankan menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Terdapat tiga macam tingkat pendidikan yaitu: (1) Jenjang pendidikan Dasar, (2) jenjang Pendidikan Menengah, (3) Jenjang Pendidikan Atas. menurut Martoyo (2007: 113), pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja ditempat kerja dimulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang.

Menurut Todaro (dalam Widyastuti, 2012), Mengemukakan bahwa pendidikan memainkan peran kunci dalam membentuk kemampuan sebuah negara berkembang untuk menyerap teknologi modern dan untuk mengembangkan kapasitas pertumbuhan dan pembangunan yang berkelanjutan. Seseorang berpendidikan tinggi akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilakunya. Semakin tinggi pendidikan dan kualitas pendidikan yang lebih baik serta memiliki keterampilan yang melengkapi pendidikan formal memungkinkan mereka mendapat keuntungan yang lebih tinggi.

Menurut Nitisemito (2006: 62), Upaya untuk memaksimalkan kualitas Sdm dapat dimulai dari pemilihan tenaga kerja yang berpengalaman dengan tingkat pendidikan sesuai dalam bekerja, penjabaran fungsi pengembangan tenaga kerja, dan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi harus memperhatikan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dengan sebaik-baiknya, dengan adanya SDM yang baik maka akan terciptalah kinerja yang tinggi. Tingkat pendidikan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



pada dasarnya mengulas hal tingkat-tingkat atau jenjang-jenjang pendidikan yang terdapat pada pendidikan formal. Tingkat pendidikan adalah suatu tahap dalam pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik serta keluasan dan kedalaman pengajaran (UU RI No. 20, 2003; dalam Tarigan, 2006).

## 2.8 Pengukuran Pengalaman Kerja

Sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan beberapa hal yang di gunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang sebagai berikut:

1. Gerakannya kamntap dan lancar

Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai dengan keraguan

2. Gerakan berirama

Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari

3. Lebih cepat menanggapi

Artinya dapat menduga akan tanda-tanda masalah yang akan ditangani atau dikerjakan dalam melaksanakan tugasnya sehingga tidak ragu-ragu mengambil keputusan

4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya.

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karena didukung oleh pengalaman kerja yang dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya

#### 5. Bekerja dengan tenang

seorang pegawai yang berpengalaman dan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Sedangkan menurut Gomes (2002:102), ada beberapa hal untuk menentukan pengalaman tidaknya seorang karyawan yaitu:

#### 1. Lama waktu/ masa kerja

Ukuran tentang lama masa kerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik

#### 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan menuju pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan dan informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan

#### 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan pelatihan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan

Dari uraian diatas tersebut dapat diketahui, bahwa seseorang karyawan yang berpengalaman memiliki gerakan yang mantap dan lancer, gerakannya berirama, lebih cepat menghadapi tanda-tanda dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor-faktor lain yaitu: Lama waktu/ masa kerja seseorang, tingkat

pengetahuan atau keterampilan kerja seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan pada dirinya untuk bekerja.

## 2.9 Hubungan Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2011:94), memberikan pengertian prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Notoatmojo (dalam Ariwibowo, 2013), Pendidikan adalah proses seseorang mengembangkan kemampuan, sikap dan bentuk-bentuk tingkah laku lainnya dalam masyarakat tempat ia hidup, proses sosial yakni orang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol, sehingga dia dapat memperoleh atau mengalami perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individu yang optimal.

Menurut Nitisemito (2006: 62), Upaya untuk memaksimalkan kualitas SDM dapat dimulai dari pemilihan tenaga kerja yang berpengalaman dengan tingkat pendidikan yang sesuai dalam bekerja, penjabaran fungsi tenaga kerja, dan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi harus memperhatikan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dengan sebaik-baiknya, dengan adanya SDM yang baik maka akan terciptalah kinerja yang tinggi. baik maka akan terciptalah kinerja yang tinggi. Menurut Cormick dan Tiffin (dalam Rofi, 2012), faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: Kondisi fisik, Peralatan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau Site Islami UIN Suska Riau Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Waktu, Material, Pendidikan, Supervisi, Desain organisasi, Pelatihan dan Keberuntungan.

Menurut Mangkunegara (2000), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan, meliputi kerja sama, Keterampilan dan Kreativitas, Pengalaman dalam bekerja, Tingkat ketelitian dan Komunikasi
2. Faktor Motivasi, meliputi Kedisiplinan, Pendidikan, Semangat kerja dan kepribadian.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan bagian produksi pada PT Padasa Enam Utama Kecamatan XIII Koto Kampar diduga mempunyai pengaruh yang positif dengan prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT Padasa Enam Utama Kecamatan XIII Koto Kampar. Dengan kata lain, semakin tinggi pendidikan dan pengalaman dalam bekerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

### 2.10 Pandangan Islam tentang Prestasi Kerja

Mengukur seseorang dari prestasi kerjanya adalah standarisasi penilaian yang islami, karena islam mengajarkan bahwa penghargaan tidak berdasarkan keturunan tetapi amal atau kerja. Realita ini yang membedakan antara masa praislam dengan masa islam itu sendiri. Manusia sebagai insan individual dan sosial selalu mempunyai keinginan untuk kemajuan serta taraf hidupnya. Kebutuhan-kebutuhan hidupnya selalu ingin terpenuhi dengan berbagai macam cara. Supaya keinginan tersebut dapat tercapai dengan baik, Allah memerintahkan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepada makhlukNya agar berusaha dan berkarya supaya mendapatkan rezeki yang halal dan *tayyibah* (baik) sebagaimana diisyaratkan dalam firman Nya yang berbunyi sebagai berikut.

Dalam Firman Allah menjelaskan:

فَاِذَا فَرَغْتَ فَانْكَبْ لِّرَبِّكَ فَارْغَبْ

Artinya: “ Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras untuk (urusan-urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhan-mulah engkau berharap ”. (Q.S. Al Insyirah: 7-8)

Dalam Ayat lain Allah SWT, menjelaskan:

رَبِّكَ وَسَعَىٰ لَهُ سَعَىٰ لَهَا لَهْوَ هُوَ وَمِنْ فَاُولَٰئِكَ يُكْفَلُهُمْ مَّشْكُورًا

Artinya: “Dan barang siapa menghendaki kehidupan akhirat dan berusaha ke arah itu dengan sungguh-sungguh, sedangkan dia beriman, maka mereka itulah orang yang usahanya dibalas dengan baik ”. (Q.S. Al-Isra’:19).

Allah SWT, juga menjelaskan:

وَعَلَمِكُلِّ وَدَّارٍ جَوَاتٍ فِيْمَهُمْ اَعْمَ الْهَمِّ وَهُمْ لَا يُلْحِقُوْنَ

Artinya: “Dan masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka, sedangkan mereka tiada merugi ”. (Q.S. Al-Ahqaaf:19).

Ayat diatas mengandung arti bahwa seseorang harus terus bekerja dengan kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi. bekerja tidak hanya sebagai suatu beban, namun setelah bekerja keras harus menikmati hasilnya dengan bergembira dan bersyukur atas pemberian Allah. Dalam bekerja, seorang Muslim harus

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengharapkan pengakuan dari Allah bukan pengakuan dari sesama manusia. bekerja karena Allah dapat melahirkan kepuasan jiwa. Seseorang dapat menikmati pekerjaannya serta melakukan pekerjaan dengan kesungguhan hati. Selain itu, seseorang dapat terhindar dari dampak negative apabila bekerja hanya mengejar materi saja atau duniawi saja. Bekerja karena Allah dapat menunjukkan adanya kinerja secara spiritual. Dalam ayat-ayat tersebut Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Rajin dan sungguh-sungguh dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan kemampuan sehingga pekerjaan itu memiliki nilai prestasi kerja yang tinggi. Bukan saja yang melakukan pekerjaan itu yang untung, tetapi keuntungan tersebut. Keuntungan yang diraih seseorang itu ada bagian orang lain. Apakah itu keuntungan dari bertani atau berdagang, dan sebagainya, seperti dengan zakat dan infak. Prestasi kerja adalah kerja yang menghasilkan nilai tambah. Prestasi kerja berkaitan dengan hasil yang lebih besar ketimbang sumber daya yang ada. Jika banyak tenaga kerja, tetapi sedikit hasil maka yang demikian disebut tidak produktif. Semangat dalam bekerja adalah modal utama dalam berprestasi kerja. Semangat dalam bekerja harus menjadi ciri khas (etos) setiap muslim karena dewasa ini umat islam berada pada keterbelakangan. Tanpa etos kerja yang tinggi sulit sekali dicapai prestasi dalam bekerja.

## 2.11 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan beberapa variabel yang terdiri dari variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) yang akan dijelaskan, agar dapat dipahami dan dijadikan petunjuk dalam penelitian. Secara lebih rinci, operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.3 Konsep Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu <b>(Hasibuan, 2011:94)</b>	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Konsistensi pegawai 4. Kerjasama 5. Sikap Karyawan  <b>(Manulang, 2002: 67)</b>	Likert
2	Tingkat Pendidikan (X1)	Pendidikan adalah segala perbuatan yang etis, kreatif, sistematis dan intensional, dibantu oleh metode-metode ilmiah, diarahkan pada pencapaian pada tujuan pendidikan tertentu. <b>(Kartono dalam Tarigan, 2006)</b>	1. Kreatifitas 2. Sistematis 3. Intensional  <b>(Kartono dalam Tarigan, 2006)</b>	Likert
3	Pengalaman Kerja (X2)	Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. <b>(Manulang 2006)</b>	1. Lama Waktu 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan pelatihan  <b>(Gomes, 2002: 102)</b>	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.12 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu**

No	Pengarang/ Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1	<b>Ardiansyah/ 2014</b>	Pengaruh Tingkat pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Makasar	Prestasi Kerja (Y)  Tingkat Pendidikan (X1)  Pengalaman Kerja (X2)	Dari hasil penelitian tersebut diperoleh untuk variabel tingkat pendidikan (X <sub>1</sub> ) sebesar 2,444 sedangkan nilai <i>t-tabel</i> sebesar 2,407 dinyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan <i>t-hitung</i> pengalaman kerja (X <sub>2</sub> ) sebesar 4,482 sedangkan nilai <i>t-tabel</i> sebesar 2,682 maka dapat dinyatakan bahwa secara positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan.
2	<b>Ketut Edy Wirawan/ 2016</b>	Pengaruh Tingkat pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mandiri Tri Makmur	Kinerja (Y)  Tingkat Pendidikan (X1)  Pengalaman Kerja (X2)	bahwa ada pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karena <i>p-value</i> , < $\alpha$ sebesar 0,05 dengan hubungan pengaruh secara simultan sebesar 56,20%. Sumbangan pengaruh 31,60%. Sisanya 49,29% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini
3	<b>Hesty Wulansih/ 2014</b>	Analisis Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Furniture CV. Mugiharjo Kragilan Boyolali	Produktivitas (Y)  Tingkat Pendidikan (X1)  Pengalaman Kerja (X2)	Penelitian ini menunjukkan nilai koefisien determinasi menjelaskan lemahnya pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan furniture CV. Mugiharjo. Hal ini mungkin disebabkan karena tingkat pendidikan tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

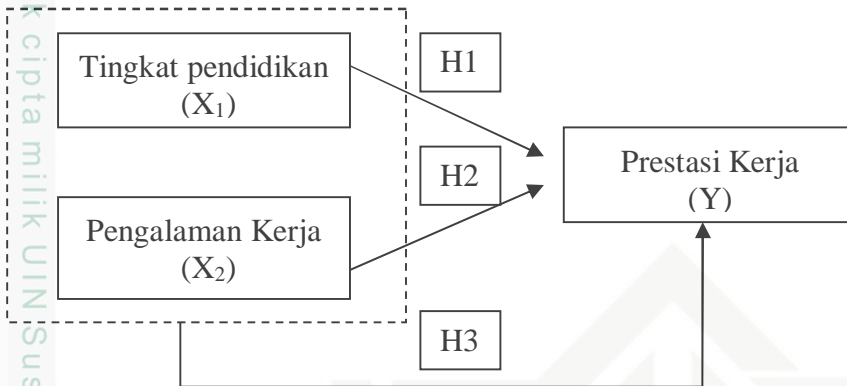
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pengarang/ Tahun	Judul	Variabel	Hasil
4	<b>Nasiruddin/ 2012</b>	Pengaruh Rekrutment Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru.	Prestasi Kerja (Y) Motivasi (X)	Dari hasil penelitian tersebut koefisien determinasi diperoleh nilai $R^2$ sebesar 13,4%. Sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. artinya rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru.
	<b>Theodora Yatipai/ 2015</b>	Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado	Prestasi Kerja (Y) Motivasi (X)	Dalam penelitian tersebut menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 46,5%. Artinya bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi sebanyak 46,5%. Sedangkan 53,5% lainnya ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 2.13 Kerangka Pemikiran

Dari beberapa penjelasan yang dikemukakan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan XIII Koto Kampar. Dengan demikian, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran**



Gambar 2.1 Model kerangka pemikiran tentang pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

## 2.14 Hipotesis

Berdasarkan gambar dan kajian teori diatas, maka penelitian ini mengangkat hipotesis:

1. Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Padasa Enam Utama Kecamatan XIII Koto Kampar.
2. H1 : Adanya pengaruh yang signifikan secara parsial tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Padasa Enam Utama Kecamatan XIII Koto Kampar.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Padasa Enam Utama Kecamatan XIII Koto Kampar.
4. H2 : Adanya pengaruh yang signifikan secara parsial pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Padasa Enam Utama Kecamatan XIII Koto Kampar.
5. Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Padasa Enam Utama Kecamatan XIII Koto Kampar.
6. H3 : Adanya pengaruh yang signifikan secara simultan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Padasa Enam Utama Kecamatan XIII Koto Kampar.